

ドイツにおける企業内福祉に関する生命保険法上の団体的同意

宮 島 尚 史

- 一 はじめに
- 二 ドイツ保険契約法の角度
- 三 企業内高年齢者援護 Betriebliche Altersversorgung 法制の角度
- 四 労使対等決定 Mitbestimmung 法制の角度
- 五 総 括

一 はじめに

一 前稿を受けて

日本においては団体定期生命保険にせよ、個別（個人）的定期付養老保険（または障害・疾病などの保険⁽¹⁾）にせよ、労災死傷病（職業病を含む）であるか否かを問わず、保険事故が生じたとしても、被保険者である労働者ないしその遺族（被保険者ではないことについてはいうまでもない）に、保険金それ自体または同相当額等の不支給については、また特にこの団体定期生命保険加入に関しては、保険契約者・雇主会社が、従業員労働者に知らせない

ドイツにおける企業内福祉に関する生命保険法上の団体的同意（宮島）

ままのものが少くないことについては、すでに記したところである。⁽⁴⁾ しかもこの、日本に多く見られるところの、保険契約者(雇主会社)の、自己のためにする他人の生命(死亡)の保険としての団体定期生命保険における被保険者(労働者)の同意(「日本」商法六七四条一項本文)は、保険契約者(雇主会社)の全従業員労働者(但し、パート、臨時、アルバイトらの除外が一般。以下同じ)の代表と称する者、具体的には代表取締役の「団体的同意」を以て足り、個々の従業員労働者には、ここでも団体的ないし集団的通知が、当初の保険契約締結時においてのみなされることをもって必要にしてかつ十分とされ、しかもこのことは、ドイツにおいても同様であると保険会社および保険契約者(雇主会社)筋は己れの利益のために強弁し、行政もこれを放置し続けて今日に至っている。さらにこの種の団体定期生命保険の保険金相当額⁽⁵⁾を、在職死亡があっても企業内福祉として死亡者(遺族)に支給しない例も多く見られるようである。

(1) これは、日本では団体保険としてはあまり見られないし、比重が小さいが、ドイツにおいては、第一次大戦後のワイマル共和国時代から見られ、したがってその比重は、生命保険と同格ゆえ、大といえよう。

(2) 保険事故を、物理的災害事故と強弁した行政やその支持をした「学説」については拙著・労災給付論第八章および第九章参照。

(3) 被保険者、保険者、保険契約(引受)者、保険金受取人についてのドイツ語表現とその内容は、日本のそれと同じであることにについては後述。

(4) 拙稿本年報三〇号一頁以下、特に二五頁参照。

(5) 日本においては、「相当額」という用語は、三種の異なった意味に用いられている。すなわち、比較される物(A)と比較する物(B)につき、

第一種……量的側面を重視し、A B同額を指すもの

第二種……質的側面を重視し、A B同額を軽視するもの

第三種……第一種および第二種の総合または中間を指すもの

本稿における相当額とは、第三種を基礎にしつつも、むしろ第一種のことを指す。

二 ドイツにおける法制と現状の特徴

しかし、特に日本における保険会社と保険契約者（雇主会社）との間における「団体的同意」なるもののみをへただけの保険契約に基づくところの、保険金も保険金相当額も死亡従業員労働者（遺族）に不支給とするものは、ドイツにおいては、保険契約関係としても労働契約関係としても、法制度上のみならず運用の実態からも、ありえず、ドイツから見れば、日本のこの種のやり方は、従業員労働者の福利厚生に藉口し、保険（業）者と保険契約者（雇主企業）のみの「ためにする」つまみ喰いとししか映じない。

ヘルマン・ロessler起草の旧商法から「新」商法への移行期における日本商法（保険法）の動揺と変遷の時代⁽¹⁾はさておき、少くとも現代ドイツにおける法制度と実態は、日本のそれと大きな差を示しているのである。このドイツと日本との差を、日本から見た場合の日本とは異なるドイツの特徴ともいうべきものは、大きくは三つ⁽²⁾あがることができる。すなわち第一には保険法体系、すなわち生命保険ないしこの近隣ともいうべきものを総合した保険法体系 Versicherungssystem、第二には、一方においてこの第一記載の保険原理と保険制度、特に保険技術の発展、他方において国家の立場からの貧民救済（恤救）とその発展の一つとしての社会保険法制の中の高年齢者年金 Altersrente およびこれと併存する「私的」ともいえる企業（事業所）内福利厚生、特に高年齢者援護（日本流の表現としては企業内の年金または一時金） betriebliche Altersversorgung 法制、第三には、広義の福利厚生

ドイツにおける企業内福祉に関する生命保険法上の団体的同意（宮島）

にも関するところの、社会的案件 *Soziale Angelegenheiten* の一つとしての事業所内の全従業員 (パート、アルバイト、臨時さらには在宅・家内労働者をも基盤とする) の事業所内労使対等決定 *betriebliche Mitbestimmung* がこれである。

しかもこれらすべては、以前から同一不変ではなく、時代 (の政策) と共に変遷をとげて今日に至っているのである。以下これについて述べる。

(1) 拙稿、本年報前号二二二二三頁参照。

(2) 当然のことながら、この日本から見たドイツの法制と実態についての「三本柱」ともいふべき特徴は、ドイツの全法体制におけるドイツ福利厚生 (高齢者援護) 関連諸法の位置付けについてドイツ人 (学者) が整理し体系付けている三本柱 *das 3(drei)-Säulen-System* と、区別することを要する。後者については後述。

二 ドイツ保険契約法の角度

一 序 説

日本における社会保険ないし労働保険は、国家が直接的に保険者または管掌者であるものを基本とするという帝政オーストリア型であることから、これら公的保険は営利保険と截然と区別されるが、ドイツにおいてはこれと多少異なる。

すなわちドイツにおいては、保険 (営) 業には古くから公営のものと私営のそれとがあり、一九世紀末の社会保険は保険 (営) 業の中の公営のその整備発展として登場し、現代においてすらその要素を払底し切っているもの

ではなく、ために社会・労働保険制度創設期の一九世紀末から二〇世紀初めにかけては、学説上もこれらを総合的・統一的に把握しようとするものも存在したのである（後述）。

このようなドイツ保険法の公営と私営の二種の保険の淵源は、もともと制度自体も性質も異なるところの、一方においてドイツ中世のギルド・ツunftの互助・共済に、他方において地中海貿易（ローマ・ヴェネツィア・イタリア）に範をとりつつもこれと競う北海・バルト海貿易の海上冒険貸借 *Sedarlehn* からの海上（損害）保険にある。前者は、その発想と制度化として相互保険から公営の保険へ発展し、また営利私保険としても生命・健康（疾病・災害（傷害）保険に、そして後者は当初からその性質上広義の損害保険ゆえ、民営の保険会社による営利私保険に、接合しやすかったのである。

ただどちらかといえば前者に源を有する社会保険も、後者に源を有する営利私保険の保険技術と無縁であることはできなかつたのである。ために学説上、以前には営利私保険も社会・労働保険も共に保険法として統一的にとらえる学説⁽¹⁾すらあつたが、これと異なる二分理論⁽²⁾が、一方において（営利私）保険契約法 VVG 一九〇八年の登場とワイマール時代の完備により、他方において社会・労働保険の整備 RVO 一九一一年とワイマール時代の発展とともに、有力化したのである。ナチ時代には両保険は区分と統合とに揺れ動き、第二次大戦後においては西独は両保険二分の過程を、また東独は、産業・商業労働者・公務員にとつての自由ドイツ労働組合総同盟 FDGB 管掌の保険と農林水産業・手工業の協同組合ないし弁護士らの独立自営業者の団体にとつての国営保険といういずれも広義の社会保険（これら両保険へのの上のせの任意割増年金保険も前述の広義の社会保険）のみをみると、西独その他の高度に発達した資本主義諸国に見られる民営大保険会社の営業を社会主義体制上みとめない歩みの過程を、たど

ったのである。旧東独国家の消滅により、この体制は、漸次消滅し、今日では原則として旧西独(統一ドイツ)の社会・労働保険体制へ移行した。⁽³⁾

(1) O. Hagen, Grundzüge der Versicherung, 1923, j. v. Gierke, Versicherungsrecht, 1935

(2) Kassel-Stitzlerの所説とのことであるが、筆者は原著をたしかめていない(よってKasselは、ワイマール時代の著名な労働法学者Walter Kasselであるのか否か、一般には明らかなのであるが、筆者にはいまのところ不明である)。

(3) 拙稿「ドイツ統一(編入)における労働者の諸権利と生活について」本年報二六号一〇八頁以下のほか、同「統一ドイツの現状」労働法律旬報二二九(一九九四年二月上旬)号、同「ドイツの社会保障をめぐって」月刊権利闘争二二(一九九四年五月)号参照。なおドイツ統一一般に関しては、山田晟・東西ドイツ分裂と再統一(有信堂、一九九五年)の大著のほか、拙稿の、「労働基本権確立への模索(以下略)」労働法律旬報二二四〇(一九九〇年五月下旬)号四頁以下、「ドイツ民主共和国における新労働基本権」社会主義三二(一九九〇年六月増刊)号五七頁以下、「ドイツ的労資関係の階級的構造(以下略)」同三四七(一九九三年一月)号一三頁、「東西両ドイツ統一と労働情勢」月刊権利闘争一六七(一九九〇年九月)号二頁以下、「ドイツ統一に見られる社会主義の遺産とその発展について」ユステイティア三(一九九二年二月)号二三四頁以下参照。

二 営利私保険としての生命・災害(傷害)保険小史

ドイツにおいては、損害保険の領域において一八世紀から一九世紀初頭にかけて新種のものが次々と登場したのにくらべると、営利私保険としての生命保険は、その登場がおくれ、その活動はにぶかった。しかし一八二七年ゴータ生命保険銀行の設立と活動以来、生命保険業が発達し、生命保険類似のものとして災害(傷害)保険、養老保険、身体年金保険Leibrentenversicherungとか住民保険Volksversicherungなどの新種が登場し、国際的にもこの領域の先進国イギリスを圧迫した。しかし第一次大戦(敗戦)により、これらは一時期衰退し、ワイマール共

和国をおそった天文学的インフレ（一九三三年）は、一時これら生命保険などの金額を無価値に近づけた。⁽²⁾

ナチ時代には、設立された法学アカデミーが関与して、ナチス的社会保険と営利私保険の新立法を試みたが、個別の改訂のみに終り、第二次大戦の敗戦をむかえた。敗戦直後の四ヶ国分割直接占領期には、管理理事会 Kontrollrat は、ナチ戦時体制の解体を指令し、各占領地区 Besatzungszone 毎に生命保険政策の若干の差が見られたが、同保険の国家的独占へ向けてのソヴェト占領地区 Sowjetische Besatzungszone SBZ の政策以外には、特に大きな変動も見られないまま、一九四九年来の新しい、しかし二つのドイツ国家の異なった保険政策、すなわちドイツ民主共和国（東独）では業種別に労組 FDGB 管理のもとと国家管理のものとの二本柱、ドイツ連邦共和国（西独）では、ナチ時代の法制度についての改正と全面改正作業をもふまえつつワイマル時代の保険法体制の整備拡充が進められ今日に至ったのである。

(1) ベルサイユ平和条約第一〇篇第五章附属書第八、二四節参照。

(2) 政府は、増額評価法 Aufwertungsgesetz 制定や保険約款の修正指導による対策に狂奔し、インフレは、「レンテンマルクの奇蹟」(シャハト指導)によって終息したことは周知のとおりである。

三 営利保険としての死傷病保険（人保険）の団体保険化素描

(1) 死傷病（人）保険契約類型の日本のそれとの差

イ 一般

一九〇八年公布一九一〇年施行のドイツ保険契約法 VVG は、物保険（損害保険）と人保険の大別を前提とした

ドイツにおける企業内福祉に関する生命保険法上の団体的同意(宮島)

⁽¹⁾上でこれら各種保険についての通則規定からはじまり、損害保険諸規定にはその通則がさらに存在するが、人保険諸規定には通則なしに生命保険と災害(傷害)保険についての各則のみが存し、災害(傷害)保険については損害保険規定の若干が適用ないし準用されるが、生命保険にはこのようなことはなく、民法BGBの同保険に関する補充(各則)規定として位置付けられている点、さらに疾病保険は理論上は人保険ではあるが、実務上は損害保険である点などが、日本の法制と異なることは周知の通りである。

□ 生命保険

生命保険としては、死亡保険 Todesfallversicherung と生存保険 Erlebensversicherung とが、またこの両者を結合させた養老定期保険があり、この最後のものが普及していることだけを見れば、この点は日本とかなり似ているといえよう。

ハ 災害(傷害)保険

災害(傷害)保険 Unfallversicherung は文字通り災害(傷害)起因の人身損害についての保険であり、一方において損害保険の通則規定は、特に適用、準用ないし類推の明示されている場合以外には適用されず、他方において損害保険の通則規定の全く適用されない生命保険との差(例として後述の他人の勘定を利する保険 Versicherung für fremde Rechnung⁽²⁾の規定あり。後述)がある。

(2) 他人を被保険者とする人保険 = 他人の生死・災害(傷害)の保険 Fremdversicherung

ドイツ保険契約法が、生命保険(同法一五九条一項)についても災害(傷害)保険(同法一七九条一項)についても、保険契約者 Versicherungsnehmer 以外の他人(第三者)を被保険者 Versicherte とする保険を有効に成

立させるためには、当該被保険者の書面による同意を必要要件とする（いわゆる同意主義）点については、日本商法六七四条一項と——書面の要否に関する立法上の差が独日間にあるとはいえ——大筋において大差がない。

しかしドイツ保険契約法と日本商法における他人（第三者）を被保険者とする人保険（生命保険）についての法体制上の差に関して看過さるべきでない点は、大別して以下の四点である。

第一点は、ドイツ保険契約法一般は、他人（第三者）を被保険者とする保険の中に、他人の勘定を利用する保険 *Versicherung für fremde Rechnung* と自己勘定になされる保険 *Versicherung für eigene Rechnung* との二種類をみとめる（後述）。

第二点は、後者はもとより前者すらも、他人（第三者）を保険金受取人とする「第三者への給付の約定 *Versprechen der Leistung an einen Dritten* 独民法三二八条以下」（日民五三七条照応）とは次元を異にした別物なるがゆえに、このいずれについても、被保険者にあえて限らぬ他人（第三者）への給付の約定と自己（保険契約者）への給付（いわゆる自己のため）の約定との区別をみとめるが、この根拠規定はドイツ保険契約法には存在せず、一般法である独民法 *BGB* 三二八条以下、特に三三〇～三三二条である。

第三点は、災害（傷害）保険についてのみとめられ、生命保険についてはみとめられていないことは、他人（第三者）の災害（傷害）を保険に付した場合には、前述の当該「他人の勘定を利用する保険」契約とされるのが原則であることである。これと異なり、自己勘定でなされる保険を契約する場合には、当該他人の書面による同意を必要とする（*VVG* 一七九条二項）ことは、当該「他人の勘定を利用する保険」を契約するについては、被保険者である当該他人の同意や追認を必要としないのである（生命保険につき、この「他人の勘定を利用する保険」が法制度

上りとめられていないことについては後述)。

第四点は、他人への給付の約定における、受取人としての地位・立場にある他人(第三者)は、——日本民法(五三七条)と異なり、日本商法六七五条と同じく——受益の意思表示を必要とせず当然に受取りの権利を行使しうる *Bezugsberechte* (独民法BGB三二八条以下)。災害(傷害)保険給付(金)の受取人についても生命保険給付の受取人についても、ドイツ保険契約法には、保険金受取人が被保険者(保険契約者から見れば他人・第三者)である場合には保険契約(締結)レベルにおける被保険者の同意不要、との日本商法六七四条一項但書のような明文の規定は存在しない。

しかし災害(傷害)保険については、他人を被保険者とした場合、当該被保険者の「勘定を利する」ことを原則とし、この場合被保険者は、完全とはいえないまでも、保険契約上の金銭(保険金)⁽³⁾受取りの権利を行使しうる以上、受取人が被保険者と同一人であることと大差なきゆえ、この他人の災害(傷害)につき当該他人の「勘定を利する」災害(傷害)保険は、当該他人が受取人となり、この場合に契約(締結)レベルでの同意不要と連結しうるのである。

これと異なり、生命保険、特に死亡保険については、第一に、被保険利益を否定することから、被保険者の「勘定を利する」保険契約を法制度上みとめていない。また第二に、特に死亡保険については、保険の目的が自己の生命(保険契約者が被保険者と同一人物)であろうと他人の生命であろうと(被保険者が保険契約者とは異なる人物)、保険金受取人は、死亡しこの世に生存しないところの被保険者である筈がないことから、保険金の受取りレベルについて、独民法BGB三三〇条および三三二条所定の「第三者への給付の約定」の補充規定が若干存在する

のみである（ドイツ保険法VVG一五九条、一六六条、一六七条）。

ここで重要なことは、ドイツでは、他人の死亡を保険にかけた場合の保険金受取人（死亡者の遺族がふつう）への給付は、要約者・諾約者間の約定レベルで有効とされるのが一般原則であるが、それは給付の受取人であるところの第三者への給付の約定の一種にとどまり、また、第三者である受取人の立場としても一般的原則的には当該第三者の直接的権利が容易に法認されているからといって、受取人とも保険契約者とも異なるところの被保険者の書面による契約レベルにおける同意（VVG一五九条二項）が、この種の他人の生命（死亡）の保険 *Fremdversicherung* において省略され不要とされている（日商六七四条一項但書）わけではない点において、日本とは異なっていることである。

(3) 「他人の勘定を利する」保険 *Versicherung für fremde Rechnung*

これは、保険契約者が自己以外の他人を被保険者とし——ここまでは前述(2)の他人の生命（死亡）保険と同じ——、当該他人の被保険利益（これが、一方において生命（死亡）保険と、他方において自己の負担する損害賠償責任の保険と、異なる点）について、保険契約者自身の名において締結される保険のことであり（ドイツ保険契約法VVG七四条以下）、同規定は、保険契約のすべてではないところの、損害保険のみの通則規定ではあるが、人保険については、その中の災害（傷害）保険についてのみ、他人の身体の災害（傷害）についての保険は原則として他人の勘定を利するものとして、準用 *entsprechende Anwendung* されている（VVG一七九条二項）。他人を被保険者としつつも自己勘定（自己の利益のため）の場合には、当該他人の書面による同意を必要とする（VVG一七九条三項）。

この他人の勘定を利用する保険契約は、他人の生命(死亡)についてはみとめられず、また他人を受取人とする保険は、民法上の第三者に対しての給付の約定であって、この種のものとは異なることなど前述の通りである。この保険契約の法的性質については、代理や問屋(Kommission)との異同論議がやかましく、結局は保険契約法独自の、あるいは広義の第三者のための契約とされがちである。しかし第三者のための契約 *Verträge zugunsten eines Dritten* なる概念は、ドイツ法上は実定法上のそれとしては存在しておらず、特に独民法制定までにおけるイェーリングらを含む多岐にわたる、しかし「論理的不能」とか「法学上の怪物」とかいわれた、理論的範疇ないし講学上の範疇なのである。⁽³⁾

(4) 第三者への給付の約定 *Versprechen der Leistung an einen Dritten* (給付の受取人を他人とする約定)

第三者に対する給付の約定そのものが契約であるか否かの論議はさておいても、ドイツにおいてはこの約定の典型は生命保険における保険金の受取りにかかわるものと考えられて来ただけに、独民法三三〇条(三三一条も無関係とはいえない)は生命(死亡)保険給付にかかわる他人(第三者)の権利についての規定である。すなわち同条は、保険の目的が生命(死亡)であれば、保険金受取人なる者は、被保険者が契約者(自己の生命)である場合と、そうでない場合(他人の生命)であるとを問わず、保険者(会社)とも、保険契約者とも、被保険者とも異なる第三者であるという法論理的前提の下にあるのである。このドイツ民法三三〇条を補充する特別法の位置付けを有するのが、保険金受取人 *Bezugsberechtigter* としての第三者についての指定に関する保険契約者の権限についての規定(VVG一六六条)や、相続人の相続分にも関連しうるところの、保険金額に関する権利についての保険契約法上の規定(VVG一六七条)である。しかもこれらの規定は災害(傷害)保険にも適用(準用ではない)されてい

るので（VVG一八〇条）、この種の指定は、自己の災害（傷害）保険たると他人のそれとを問わず（前述②参照）、さらにまた他人の勘定を利用する災害（傷害）保険たると自己勘定のそれとを問わず（前述③参照）、前述の第三者指定、すなわち「第三者への給付の約定」の具体的措置に関するドイツ保険契約法一六六条および一六七条が適用されるのである。

立法上のみならず法解釈論上も「第三者への給付の約定」と「第三者の勘定を利用する保険契約」（前述③）との区別なきに等しい日本の保険契約法（商法第一〇章）の理解にとって、特にドイツに範をとった（次項⑤で述べる）と自他ともにみとめているように見受けられるところの、個別同意の省略としての団体的同意をもってする団体保険の課題（本稿の主課題）の理解にとって、このドイツ保険契約法上の保険の種類ないし類型の独自性は、看過ないし軽視することはできない。

(5) 団体保険 Gruppenversicherung

イ 概説

保険契約における団体なるものは、第一に相互保険（したがってその起源としての中世におけるギルドやツンフトの互助共済）に、第二に営利保険における保険取引の性格付けや特に保険者の業者としての責務の解説に、第三に物保険における複数の被保険利益および人保険における複数の人（命）を保険目的とする集合保険 Mehrheitsversicherung の一つとして、登場する概念である。第一と第二とは、本来その性質を異にするものであるが、第三においてはむしろ第一と第二との接近または接触の様相すら見られる。

ロ 団体保険の法構造

団体保険それ自体は、集合保険 *Mehrheitsversicherung* (複数の総括保険) の一種として、客観的基準によって定められた特定の多数人 *Personenmehrheit* の、同一の危険を保険するものであるが、その規範的根拠はドイツ保険契約法 *VVG* ではなく、約款にある。

第一に、これは生命(死亡)、災害(傷害)および疾病(健康)についての営利(私)保険、すなわち一応は人保険に関するものが殆んどであり、第一次大戦後のワイマル共和国時代から普及しているものである。

第二に、これは、もともと前述「イの第一」記述の相互保险的な、したがって営利団体 *Gesellschaft* ではないところのドイツ特有の共同体 *Gemeinschaft* 的な⁽⁵⁾ *O. v. v. ギールケ*の共(協)同組合 *Genossenschaft* 的発想を根底に有し、したがって企業が保険契約者(的)立場に立つ場合にも、その企業なるものについて今日もなお独立の法人格をみとめられてはいない合名会社 *offene Handelsgesellschaft* など⁽⁶⁾からはじめられたようである。

第三に、この第二に述べたような独立の法人でない団体の構成員(従業員労働者と区別することを要する)の中の誰かに保険事故(死亡)が生じた場合、このような団体が保険金を受け取り(団体の財産は構成員全員の共有 *Eigentum zur gesamten Hand*)、その相当額を遺族に遺族補償として支給する、というような類型から団体保険が始まったようである。

第四に、右第二に述べたような独立の法人格を有しない団体の構成員全員に生命(死亡)保険をかけることについての保険契約類型を分析すると、同保険の被保険者には当該団体の構成員全員がなるだけのことであるから、保険契約者も被保険者も同一ということに、したがって他人の生命の保険 *Fremdversicherung* ではないところの自己の生命の保険に、近いものと解しうるのである。この場合、団体の構成員全員とは、団体を構成する者(法的

意味における社員)のことであつて、団体に雇われる従業員労働者のことでないことはいうまでもない。

第五に、この第一から第四まで述べた団体定期保険は、それとして、ワイマール共和国に定着し始めた頃は、生命(死亡)保険としての要素として、他人の生命(死亡)の保険 *Fremdversicherung* が無視できない存在となつた。それは一方において、産業の発展に伴なうところの、独立した法人格を有する有限会社および株式会社の巨大化とその数の増加、他方において、このことに伴うところの、法的意味における社員(法人構成員)ならぬ従業員労働者数の増大と労災職業病(通勤災害を含む)件数の増加とである。このドイツ資本主義の発展に伴つて生じた人保険の変容ともいふべきものは、独立法人としての会社が、保険契約法上の関係としては保険契約者として、法的意味の社員特に役員に加えて全従業員労働者を被保険者として生命(死亡)、災害(傷害)、疾病(健康)についての保険契約、すなわち自己についてではなく、会社が保険契約者として、生命なき法人のことゆゑ当然のこととして他人についての保険 *Fremdversicherung* 契約を締結する傾向が強まつたことである。

この他人を被保険者とする保険は、災害(傷害)保険の場合には、原則としては、保険契約者にとつて「他人である被保険者の勘定を利するそれ」 *Versicherung für die fremde Rechnung* でなければならず、これと異なり保険契約者自身の勘定を利するそれ *Versicherung für eigene Rechnung* として有効であるためには書面による事前同意 *Einwilligung* を必要とする(と) (VVG 一七九条二項)について、また生命(死亡)保険の場合には、災害(傷害)保険に見られるような「他人の勘定を利する」保険の余地なく、書面による事前同意を必要とすることについて (VVG 一五九条) は、前述のとおりである。

なお保険金受取人については、災害(傷害)保険の場合に、被保険者(他人)の勘定を利するのであれば被保険

者、自己勘定を利用するのであれば保険契約者、これ以外の者であれば約定により給付さるべき第三者であることは当然であるが、生命(死亡) 保険の場合には、受取人遺族を含む第三者にするか(第三者への給付の約定)、保険契約者自身にするかの指定は、保険契約者の裁量に委ねられている(VVG一六九条)。

以上要するに書面による同意を要するのは、災害(傷害) 保険にあっては保険契約者の自己勘定の場合、生命(死亡) 保険にあっては、保険契約者以外の生命(死亡) を保険にかけする場合である。したがってこの個別の事前同意の簡略化としてこれに代るものとしての団体的同意のレベルは、第一に、災害(傷害) 保険にあっては、保険契約者以外の他人を被保険者とするレベルではなく、保険契約者自身の勘定を利用するレベルにおいて、また第二に、生命(死亡) 保険にあっては、他人を被保険者とするレベルにおいてであり、いずれも保険金受取りのレベルにおいてではない筈である。

なおドイツにおける団体保険の実務(保険契約法ならぬ約款がその根拠) 上の立場から見ると、団体の中には、災害(傷害) 保険における他人の災害(傷害) を被保険利益とし、他人の勘定を利用する契約レベルにおいて被保険者の多数の集合をも含めているので、被保険者である多数の個人一人一人の事前の書面同意は元来不要ゆえ、彼等によって構成される団体の団体的同意は、団体的被保険者であるといってもはじめから不要の筈である。

ところでこの、個人の書面による事前同意に代えての団体的同意なるものの法的性質については、第一に保険契約法上の関係として、契約者である企業がここでいう団体 Gruppe なるものに、また逆にそのような団体 Gruppe が、当該企業にいかにかかわり合うのか、第二に、労働法上の労使関係における雇主としての企業が企業役員・社員・従業員労働者の団体 Gruppe に、また逆にそのような団体 Gruppe が企業に、いかにかかわり合うのか、が

検討されなければならない。

しかも災害（傷害）保険について、「被保険者の勘定を利するもの」は、保険契約法上被保険者の書面による事前同意は不要であるのに、「保険契約者の勘定を利するもの」に要求せられる事前同意とは、また Gruppe としての多数 Mehrheit でさえあれば団体保険として大量一括処理されるその Gruppe とは、前述の生命（死亡）保険の場合と同性質と見てよいか、という課題が、団体保険 Gruppenversicherung それ自体として存在し、ドイツにおいて、以上の諸々の点について学説は一樣ではないようである。ただ保険契約法上の多数説の最大公約数ともいふべき理解は、この Gruppenversicherung の Gruppe の例としては、団体 Verein の存在を想定し、当該団体が保険会社と保険（生命・傷害・疾病）の総枠（基本）契約 Rahmenvertrag を締結し、当該団体の構成員はこの総枠（基本）契約への加盟 Beitritt を宣告することができ、この点においてこの種の保険契約者の被保険者となるところの一種の危険共同体 Gefahrgemeinschaft が形成される、とする。この点における団体 Verein、そして総枠（基本）契約への加盟 Beitritt の意味と性質についてなお論議は一樣ではない。

ただ現代ドイツにおいては、この団体保険は、保険契約者（会社）の雇主としての企業（事業所）内福祉の一つとしての労働法における労使関係上の要素を、事実上のみならず法制度上も、抜きにしては、語られてはいないのである。

このいわゆる労働法における労使関係上の要素とは、一方において法制度上の企業（事業所）内年齢別福祉（高年齢者援護）、他方において同じく法制度上の事業所内対等決定なのである。

以下この二つを順を追って述べる。

(1) 損害保険と生命保険とを理論上統一的に考察すべきか否かについては、古くから説が分かれていたようである。詳細は略。

(2) このドイツ保険契約法所定の他人の勘定を利用する保険 *Versicherung für fremde Rechnung* は、独民法三二八条以下の、日本民法五三七条に類似規定のあるところの、特に生命保険に関する三三〇条以下の、第三者への給付(第三者を利用する、または第三者のためにする)の合意(約定) *Versprechen der Leistung an einen Dritten* (Vertrag zugunsten Dritter) とは異なり、ドイツにおいては、前者は被保険者を利用する契約レベル、後者は給付の受取り(またはこれにかかわる指定)レベルと明確に区別されている。日本においては用語(訳語)上や立法上のみならず理論上も、この点に關しドイツにおける程明確な区別をしていない(日商六四七、六四八、六五二、六七五条参照)。日本における団体定期生命保険の受取人を保険契約者である雇主企業にすることを釈明する論法には、この契約レベルと受取り(指定)レベルとの日本の現状としては見定めにくい谷間の間隔にくいこんだようなものがある(後述)。

(3) 被保険者は、保険金請求権があるとはいえ、保険契約者の同意なくしては裁判上の訴求、自由処分保険証券所持ができない。

(4) 日本商法六七四条一項は、同六八〇条一項二号所定の免責事由にかかわる規定と対比した場合、その立法の構想と文言の不十分さなしい奇妙さが一層明らかになる。

(5) ローマ法では、何人も他人のために要約することをなしえず、とされたといわれる。

(6) 周知の通り、統一国家なき分裂国家群しか存在しなかっただけに、統一国家の存在意義と必要性を痛感し、ために法の上に国家(理性)を設定するに等しいヘーゲル法哲学・国法学が一世を風靡した一九世紀(前半)のドイツにおいては国法学・国家学論争に花が咲いた。しかしこの論争の論者達は、今日では私法学者と截然と区別される公法学者とは限らない。何よりも当時は、国家群としては、オーストリア帝国とプロイセン(優位の北ドイツ連邦、バイエルンが存在し、また私法領域においては統一法典立法可否の論議が盛んであり、そして法思想としては、法実証主義派、歴史学派、ゲルマニステン・ロミニステンなど多彩であった。特に、ゲルバーからラーバントへ、他方これと対峙したベーゼラーからO・v・キールケへ引きつがれた国家法人論の可否(イエリネックの実証主義的国家法人・自己拘束論はあらたな出発点)に関する論争には、今日の公法、私法の二大分類など通用しないのである。そしてこれらの混沌状態を経た後の私法領域における実定法上の *Gesellschaft, Gemeinschaft, Genossenschaft, Verband*,

Verein としてワイマール憲法以来、集団レベルの労使関係において特に重要な Vereinigung の実定法上の概念、特に Gesellschaft のそれは一義的とはいえず、また日本の会社概念はドイツに通用しないことも周知の通りである。ちなみに、独民法上の組合も独「商法」上の匿名組合も、会社も、法概念上の名称としてはいずれも Gesellschaft であるが、独立の法人格を有するものは有限会社 GmbH (フォルクスワーゲンなどの大会社も多い)、株式会社 AG である。これと異なり、合名会社、合資会社 Kommanditgesellschaft および匿名組合は独立の法人格を有するものではなく、これらには民法上の組合の規定が準用されるものもある。また法人格のある相互保険会社は Verein であり、法人格(権利能力)なき社團も Verein であるというぐあいに複雑である。なお Verband は団体一般を社会的に指すことに用いられているが、団体生命保険は Gruppe であるから、いかなるいみにおいても団体と和訳することは不適切といえよう。Gruppe には独立の法人格などとも異なり、それはグループ・何々会(研究会)などの集團を、また軍隊・警備隊用語では分隊・分団(一九七七年一〇月モガジシ空港でのハイジャック分子に対する全員射殺・乗員全員救出 GSG 9 国境警備第九分隊「テロ対策分隊」など)をあらわすことが多い。

三 企業内高年齢者援護 Betriebliche Altersversorgung 法制の角度

一 序 説

第一に、企業内高年齢者援護法制という概念⁽¹⁾と制度それ自体は、現代(東西ドイツ統合による西独法制の、改正を伴う全ドイツ化)ドイツにおける、国家的社会援護 Sozialversorgung のそれと併存するものであることにより、特別の事態の到来(出産、羅病、障害、老齢)に対する国家的社会扶助 Sozialhilfe とも、さらには社会的管理による労働・社会保険とも異なるところの、援護 Versorgung の性質を有し、この系列に属する。

第二に、このような企業(事業所)内援護の性質なり位置付けは、資本主義の発展とこれに伴う社会(保障)政策の変遷、特に昨今の東西両ドイツの統合による新ドイツにおけるそれによって、異なってきたものである。

ドイツにおける企業内福祉に関する生命保険法上の団体的同意(宮島)

第三に、この企業（事業所）内高年齢者援護は、ワイマール共和国時代以来、特に旧西独の創建以来、限定分野から一般への拡大傾向こそ見られるが、第一に、産業レベルでは、労働組合関与の、労使対立の団交、スト、協約上の、第二に、（大）企業レベルでは、重役会での労使対等決定の、第三に、事業所（工場、営業所）レベルでは、全従業員（労組員に限らぬ）の代表と使用者との労使対等決定 *Mitbestimmung* の課題であり、特にドイツではこの第三記述のものは、法制度上も事実上も重要な機能を果している。

第四に、企業（事業所）内高年齢者援護は、従業員労働者の高齢（定年）、死傷病などによる退職後の彼等（死亡の場合には遺族）の生活への援護であり、ドイツにおける死亡退職金を含む広義の退職金 *Ruhegeld* の中の一つである。この支給形態は、後述の生命（死亡）保険などに見られるところの、営利（私）保険の直接利用 *Direktversicherung* に見られる一時金以外は、年金（定期金）*Rente* が殆んどある点、日本と異なる⁽⁴⁾。

以上の四点をふまえた上で、企業（事業所）内高年齢者援護の略史から検討する。

- (1) 日本でのわかりやすい訳語は、企業内福祉（福利・年金）といったところであろうが、退職金については、日本ではこれに含める場合もそうでない場合もあるが、ドイツではこの企業内援護に含める点など、適訳は存在しない。
- (2) ドイツの労働・社会保険、特に疾病（健康）保険は、日本で想定されるような（連邦）国家管理とも異なり、日本での健保組合の方により近い。日本の国家管理的社会保険は、一般に想定されがちな帝政ドイツのビスマルク型というより、フランツ・ヨーゼフ皇帝（ハプスブルグ家オーストリア帝国の末期の皇帝）統治下の帝政オーストリア（・ハンガリー）のそれに近い。
- (3) *Mitbestimmung* という独語は対等決定性の要素を抜きにした「共同決定」という和訳が独走している。同様の誤訳の独走は、「経営協議会」*Betriebsrat* とか「フレックス・タイム」*flexible Arbeitszeit* などにもあらわれている。
- (4) 日本においては、退職金についての名称と社会的諸機構がドイツにおけるそれとは異なる。すなわち日本では第一に、社会保険

においては、退職金は、国民年金法上の基礎年金を基礎としての「長期給付」扱いで、この中に年金と一時金とがある。第二に、企業内の退職金には一時金と年金とがあるが、前者の比重が大で、後者は特に企業（内）年金と称される。第三に、死傷病に対しては、ドイツでも日本でも一時金が主であるが、生命・障害・疾病の保険金を被災者（遺族）が取得しないというドイツでは想定できない例が日本では少くない（本年報前号所収の拙稿参照）。

二 企業（事業所）内高年齢者援護制略史⁽¹⁾

(1) 初期

ドイツにおける企業（事業所）内高年齢者援護制の淵源とその機能については、四つのことが重要である。すなわち、

第一に、企業（事業所）内高年齢者援護制は、ドイツにおける資本の本源的蓄積ないし初期資本主義の一九世紀前半の頃、すなわち家族（家屋）共同体内扶養の崩壊と特定地域への労働力の移動と集中（労働力流動化、居住移転の自由）、に始まったことである⁽²⁾。この制度創設の大企業の意図は、高齢者や傷病労働者をかかえる家族への大企業の配慮を見せつけることによって、大企業の家父長的支配によるところの、大企業への労働者の人的従属性を確保することにあつたとされているのである。

第二には、この企業（事業所）内高年齢者援護制には、ビスマルクの一九世紀末の公的「国家的」法的社会保険⁽³⁾の先駆者的位置付けがなされうるようである。しかもこの先駆者的という意味は、この企業（事業所）内高年齢者援護制は、ビスマルクの社会政策に先行するにとどまらず、前者の内容の多くが後者によって置きかえられるか補充されるかという事態となり、よって公的給付（後者）が私的給付（前者）の補完物⁽⁴⁾とさえいいうるものになった

ようである。

第三に、企業(事業所)内高年齢者援護制は、特に、制度創設の一九世紀中葉から後半の段階では、役付職員 *leitende Angestellte* のみが人的適用範囲であったことである。

第四には、この企業(事業所)内高年齢者援護制には、制定当初のみならずワイマール期から第二次大戦敗戦後の(旧西)独国家発足の頃まで、(定年前)早期退職者の権利保障に欠けるものが多く、特に、制定当初のビスマルク全盛の一八九〇年までの、社会主義鎮圧法時代における同法違反ゆえに職場を追われた者には、企業内高年齢者援護制上の権利は喪失させられたのである。

(2) 一九五七年公的「国家的」法的年金改革後

従来の最低限の生存保障の上限設定から高齢者の生活水準保障へと脱皮した一九五七年の公的「国家的」法的年金改革は、企業(事業所)内高年齢者援護制にも発想の転換を含む大きな転期をもたらした。

すなわち、この時期から企業(事業所)内高年齢者援護は、従来の、最低生活水準保障の公的「国家的」法的年金給付への上乗せないし色をつけること *Aufstockung* から、公的「国家的」法的年金給付にプラスする給付によって、離職者に就業(就労)期間中の生活水準を維持すべきものという内容に転換した。時あたかもまもなく「経済の奇蹟」 *Wirtschaftswunder*、これに続く安定成長と俗にいわれ、ために一時的ではあるが失業 *Arbeitslosigkeit* は激減したばかりか、隣の旧東独同様労働力不足 *Arbeitskräftsmangel* の時期(五〇年代から六〇年代前半の約一五年間)に悩んだ企業は、求職(労働)者をひきつけ、採用・就業後の労働者を足どめする策として、この「老後保障」の新しい企業(事業所)内高年齢者援護制を競って採用し、後の一九七四年企業(事業所)内高

年齢者援護法制定の足場を築いたのである。

(3) 一九七四年企業（事業所）内高年齢者援護法制定に至るまで

一九六〇年代に各企業が競って導入した企業（事業所）内高年齢者援護制に関連するところの労働者の権利にかかわる連邦労働最高裁の判断は、一九七二年三月一〇日にこの援護請求権の不滅性 Unverfallbarkeit を条件付で肯定し、以来数多くの判例を生みつつ、社会民主党 SPD 主導の小連立政権時代に、アメリカのエリサ法と同年の一九七四年に企業（事業所）内高年齢者援護法が制定され、一九九二年に公的⁽⁹⁾国家的⁽¹⁰⁾法的年金改革と同法の旧東独地域への統一的適用との関係において若干の改正を経て今日に至ったのである。

(4) 企業（事業所）内高年齢者援護法

イ 特徴

全文三二条中第一篇は労働法的規定（二一―一八条）、第二篇は税法的規定（一九―二五条）であったが税法改正で改変、第三篇は経過規定および終結規定（二六―三二条）からなる企業（事業所）内高年齢者援護法⁽⁶⁾の特徴は、企業（事業所）内給付の実効性確保のための、援護の権利の不滅性 Unverfallbarkeit、公的⁽⁹⁾国家的⁽¹⁰⁾法的年金の引上げなどによる援護の減縮の禁止 Auszehrungsverbot、企業倒産からの保護 Insolvenzversicherung、生活費変動に伴うスライド Anpassung の斬新な規定内容にある。

ロ 三本柱 Das 3-Säulen System

一九七二年スイスに端を発する、といわれているところの、高年齢者援護についての、公（国家⁽⁷⁾法）、企業⁽⁸⁾、私的個人⁽⁹⁾の三本柱は、法規範全体の体系的構造とかでなく、ましていわんや社会保障なり社会政策の理論に値する

ドイツにおける企業内福祉に関する生命保険法上の団体的同意（宮島）

ものではなく、ただ政策の史的発展の結果的産物にすぎない。とはいえドイツもこの三本柱政策の渦中にあることは否定し難く、国家法、企業そして私的個人の自助努力の構造は、他国とも異なるが、EU（欧州連合）の「基準ないし指針」構想を無視するものではないことは当然である。なお全ドイツ労働総同盟DGBは、基本的にはこの高年齢者援護法に賛意を表しつつも、より一層の拡大充実を常に要求しているとのことである。

ハ 運営組織

運営組織としては、引当金制度 *Direktzuschuss*（退職金支給制度に関するもので普及率は高い）、共済金庫 *Unterstützungskassen*（互助・共済とは異なる）⁽⁹⁾の企業出資の法人によるもの。中小企業関係に見られる）、企業グループ・相互保険グループ金庫 *Gruppenkassen*、そして本稿の主項目に関する生命保険直接契約 *Direktversicherung* がある。一つ一つの紹介は、日本においてもなされており本稿の範囲外ゆえ本稿においてはこれを省略する。この企業（事業所）内高齢者援護法それ自体の規定ではないが、同法と密接不可分ないし同法の適用に関し重視さるべきものとして二つがあげられている。一つはこの制定の実施に関する労使対等決定制であり、他は、パート・有期雇用や女性一般に対する寡婦年金などの差別禁止、すなわち平等取扱い法制である。後者は本稿の目的外ゆえ本稿においては省略し、前者について以下章をあらためて論じることとする。

(1) この本文の箇所に記したことは、ドイツにおける多くの概説的論稿の最大公約数ともいうべきものについての筆者ベースによる要約である。なお日本においては意外にもこの略史の紹介がこれまで殆んどないようなので、後述のドイツにおける現行法体制の位置付けを明確にする意味において、本文においてふれた次第である。

(2) 一八五〇年グーテホフヌング製鉄、一八五八年クルップおよびヘンシエルに始まり一八六〇年代から七〇年代には大企業労使関

係において次々とこの種のもが登場したとのことである。しかも雇主の一方的規則制定によって。

(3) 一九世紀末の、世界に先がけた「ビスマルク社会政策」は実質的にはビスマルクの独断専行といえようが、形式(国家法制)的には、国家と皇帝を法よりも優位に想定した宰相ビスマルクが忠誠を誓った、そして狙撃によって負傷したドイツ帝国皇帝ウィルヘルム二世の、一八八一年の「社会政策マグナカルタ」といわれる詔勅の具体的実現化であることは周知の通りである。

(4) ドイツにおける一般的解説としては、日本でも一般的に理解しやすいような、公的給付登場後は、私的給付は公的給付の上乗せ(上積み *Aufstockung*) という説明であり、労働者の権利ないし請求権内容としてはその通りであろう。しかし一九世紀末に登場したビスマルクの一連の公的「国家的」法的社会保険立法は、第一には、同立法の人的適用範囲としては事業所末端管理職員 *unterer Betriebsbeamte* と労働者 *Arbeiter* のみに限定され、(役付)職員 *(leitende) Angestellte* には適用されずこれら職員をふくむすべての働く者に公的「国家的」法的社会保険が適用されたのは一九一一年帝国保険法 *Reichsversicherungsordnung* RVO の制定・公布・施行によつてはじめられた。第二には、このことと裏腹に、本文記載のように、企業(事業所)内高年齢者援護制の始まり(前掲注②参照)は、その適用は役付職員 *leitende Angestellte* のみに限られ、後に労働者 *Arbeiter* のみにも拡大されたのである。第三には、公的給付は最低限の生存保障 *Existenzminimum* であつて、これに上乗せし、色をつける企業内の「福祉」的給付制度をまづはじめて最低生活よりもやまじな生活がなされうるのである制度の期待があつた。第四には、公的給付の人的適用範囲である労働者に対してさえ、ビスマルクの在任中の社会主義鎮圧法時代(一八九〇年まで)には、同鎮圧法に違反した労働者には不支給または支給停止され、企業も同法違反ゆえの解雇者につき企業内「福祉」的給付(生活援護)についてこれと同調していたのであつた。

(5) 失業は資本主義における構造的・恒常的存在であり、労働力不足は社会主義における構造的・恒常的存在である。資本主義においては景気の変動と技術の発展から一時的に失業が激減し労働力不足現象を示すことはあつても、失業そのものを構造的・恒常的に根絶し解消することは構造的になしえないのである。また社会主義における慢性的労働力不足は、社会主義が計画経済を基盤とする以上、これを根絶し解消することは構造的になしえないのである。旧西独における一九六五年以後漸次増大し、ドイツ統一後に飛躍的に増大した、大失業はこれを実証しているのである。

(6) Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I 3610) geändert dur-

ch Gesetz vom 25. Februar 1992 (BGBl. I 297)

- (7) 公的「国家的」法的制度は異った職域毎のそれであるのに、これらの職域毎の給付の結果は全職域でほぼ同一ないし類似のもの。
- (8) 企業(事業所)内高齢者援護の制度の適用ないし運用上の差によって、同一職種の者が格差のある給付受給となる。
- (9) 私的個人の自助努力の典型的なものは、自ら保険契約者となる生命保険である。
- (10) 確定した内容の詳細は、いまのところ筆者には不明。
- (11) 審方幹逸「西ドイツの企業年金の現状」総合社会保障二八巻五号(一九九〇年五月)二八頁以下、同「西ドイツにおける公的年金と企業年金」文研論集七八号(一九八七年三月)一頁以下、渡部記安「西ドイツの企業年金制度」週間社会保障一五九五号(一九九〇年七月一五日)四八頁以下、(同「西ドイツの企業年金制度とその規制法」年金と雇用一九九〇年三月号)など。

四 労使対等決定 Mitbestimmung 法制の角度

一 法制度の現状

(1) 労使対等決定法制一般

産業(分野別。以下同じ)レベルにおける労働組合(企業外のもので産業別単一。以下同じ)と企業(集団)との、大企業レベルにおける大企業重役陣内の大企業内労働者(組合が介入)と資本の代表側との、そしてまた事業所レベルにおける全従業員労働者(「不安定雇用労働者」をも含む)と事業所の使用者との対等決定法制は——共同決定とか経営参加とかの適切さを欠く和訳の独走を除けば——広く知られている所である。この労使対等決定法制には、これに関する基本法GGに保障された基本権秩序の性質——基本法・憲法レベルの明文の規定としては、出発点としてのワイマール憲法体制と比べてより詳細な点(産業レベル)と無規定に近い点(大企業・事業所レベ

ル)との差こそあれ——からして、他の法領域からの侵害や他の法領域の優位性など到底ゆるされるものではない。すなわち、本稿のテーマである団体生命保険に関していえば、過去においてはともかく、現時点においては、団体生命保険は、企業(事業所)内高年齢者援護法制下の制度を、またこの企業(事業所)内高年齢者援護制度は、産業、大企業、事業所の三レベルにおける強行法としての労使対等決定法秩序を、ぬきにしては存在することができないのである。

(2) 企業(事業所)内福祉としての他人(労働者)の死亡の団体生命保険契約

企業(事業所内)高年齢者援護法によると、企業(事業所)内高年齢者援護という企業(事業所)内福祉制がとられ、しかも雇主企業が労働者を被保険者とする他人の生命の保険契約を締結した場合には、労働者の遺族は、直接保険 Direktversicherung における、保険金受取りの権利を有する(同法一条二項一段)。この場合には他人の生命(死亡)の保険なるが故に、当該契約が有効であるためには被保険者の書面による同意を必要とするが(VVG 一五九条二項)、企業内援護関係が存在する限り、すなわち受益者としての遺族に対する援護としての保険金支給の体制が存在する限りにおいて、保険契約は団体保険 Gruppenversicherung として締結され、この場合には、特に前述の、個々人の書面による同意は不要であって、団体的ないし集团的同意をもってこれに代えうるという見解が有力のようである。

その団体的同意として、あるいは団体的同意に至る過程として、一つには事業所組織法 BetrVG による事業所内の労使対等決定が、他は、産業別労働協約がこれにかかわる指針なり基準を規定していない場合に、個別企業と外の労働組合との間の企業別協約 Firmentarif の団交が、制度上の要件として存在するのである。

(3) 企業(事業所) 内高年齢者援護における事業所内全従業員評議会 Betriebsrat の労使対等決定

事業所内全従業員評議会が、社会的案件、人事的案件、経済的案件など事業所内のすべての労働条件関連事項につき、——外の労働協約によって具体的基準化されていることを除き——事業所の使用者と対等決定ないし対等協力の権利を有することについては事業所組織法によって法定されており、また、このことを了承する(大)企業役員会が約半数近く全従業員代表をもって組織されることについて、同法および対等決定法 Mitbestimmungsgesetz および株式(会社)法によって法定されていることは、周知の通りであり、日本の企業、事業所における労使関係と全く異なる点である。ところで、企業(事業所)内高年齢者援護について、ドイツの労使関係における実態と法制とは以下に記すとおりである。

第一に、企業(事業所)内高年齢者援護については、以前は従業員労働者が日々職場において直面する労働時間(始業・終業の時刻と裏腹の休憩および私生活の時間)、職場配置や要員とこれとの関連における具体的就労(作業)諸条件や安全(衛生)などの課題ほどには、事業所内労使交渉における労働者側のイニシアティブまたは関心は強いものではなく、この件についての対等決定ないし労働者(従業員)の集団(団体)的同意は他の案件に比べると形骸化に等しかった職場も少なくなかったようである。しかし近年における大失業と高齢化社会の到来と共に特に旧東独国家の旧西独による併合としての新統一国家形成以来、旧東独地区のみならず旧西独地区における社会的市場経済Ⅱ法治国家としての資本主義の限界が顕在化しつつある昨今、失職・失業および少子社会における老後の生活不安などへの関心度は、以前に比べると、また前述の広義の日常的職場諸条件に関する諸課題と比べると、相対的に高まったように見受けられる。

第二に、公的「国家的」法的年金法制は、同法の一九九二年の旧東独地区への全面施行と共に、改革されただけに、失業と老後生活というこの二つのことは旧東独地区においてはもとより、旧西独地区においても全国民的関心事となったし、この事と連動して企業（事業所）内高年齢者援護にも当然のことながら関心が強まったようである。以上二つのことの関心度の高まった実態は、必然的に企業（事業所）内高年齢者援護の課題についての事業所内労使交渉なり、前述の企業別協約 *Firmenarbeitsvereinbarungen* 交渉の比重の大きさをとも随伴するものとなったが、この事業所や企業のレベルをこえた産業レベルにおける労使交渉課題としては、——法定の企業（事業所）内高年齢者援護のより一層の立法レベルにおける改正の関心度は高くても、——産業別（内）労使交渉において労組側がストライキにかけても要求し獲得するだけの課題にはまだ成熟していないようである。そののみか、産業レベルにおいては、東西統一後は、産業別（内）協約について事業所内労使関係事情としての事業所サイドの事情を基準としての骨抜きや更新拒絶破棄の資本攻勢が、旧東独地区から始められて旧西独地区におよび、広義の賃金その他の労働諸条件につき、労組がややもすれば守勢に立たされがちである現象さえ散見される。⁽⁴⁾

(1) ここから労使協調の漢語名詞が連動し、旧西ドイツ労組については、国際組織としては世界労連ならぬ国際自由労連ということもあって、日本においては、階級闘争を捨て現実路線を歩む労使協調の組合というイメージがある。この認識がゆがんでいることは、旧東独からも評価された旧西独の金属・鉄鋼労組 IGM という世界最大・最強の単一労組（組合員数は東西分裂時には約二〇〇万人、東西統一後は旧東独地区のそれをあわせて約三〇〇万人）が、賃上げや、時短、人員整理などをめぐって何週間も連続ストを敢行したり、同労組の協約が、日本でいう「賃上げの相場づくり」にとどまらず、国家法としての労働法の水準を上まわる労働界の規範と秩序づくりという国家の中の国家としての社会的自主法形式に貢献し続けている半世紀近くに及ぶ第二次大戦後の歴史的事実を見るだけで十分であろう。

ドイツにおける企業内福祉に関する生命保険法上の団体的同意（宮島）

- (2) この本文のくだりで労働協約とは、外の労働組合と、使用者団体または企業との間の、団交や争議行為を要素とする団体協約であり、フォルクス・ワーゲンにみられるような企業別協約とは後者をさし、これと事業所内全従業員(組合員およびパートラを含む未組織者の集合体)と事業所使用者との間の事業所内協定と厳密に区別すべきことはいうまでもない。これらの点の詳細については、拙稿「労働協約の拘束力」野村(平) 還暦記念(団結活動の法理) 日評、第三版一九八〇年三五六頁、旧西独の六〇年代から七〇年代にかけての労使関係の特徴についての拙稿、社会政策学会年報一四集一四三頁以下および同年報一七集一〇一頁以下参照。
- (3) この点につき、理論的ではなく、特に旧東独地区へのドイツ政府の宣伝臭の強いものではあるが、ドイツ労働・社会(保険)省刊のDie Rente '83はハンディで網羅的な解説書である。

- (4) 詳細については、拙稿「統一ドイツの現状」労働法律旬報一三三九(一九九四年二月上旬)号五二頁以下参照。

二 法制上の課題

企業(事業所)内高齢者援護の中の生命保険の利用として行なわれる直接保険 Direktversicherung は、退職引当金と共に、事業所組織法上の対等決定課題としては社会的諸組織 Soziale Einrichtung の課題(同法八七条一項八号)ではなく賃金形成 Lohngestaltung のそれ(同法八七条一項一〇号)であるとするのが、連邦労働最高裁の判例であり(BAG 一九七五年六月二二日)、多数説である。

そして、対等決定としてのいわば外の協約にかかわる法制と、事業所組織法との法制上の相互関係上、事業所内協定は、高齢者援護についての実現計画や諸費用負担についての指針作成にとどまらざるをえず(連邦労働最高裁 BAG 一九七六年三月一八日)、この種の援護のイニシアティブは、雇主企業にあるといえよう。しかしこの種の援護措置としての団体生命保険の利用としての直接保険の場合は、保険金受取人としては労働者遺族のみをのみとめる第三者への給付の約定としてのみ有効であり(VVG 一五九条以下および独民法三三〇条)これの担保、特に

雇主倒産時の請求権は、高年齢者援護法七条五項によって保障されていることは連邦労働最高裁一九九〇年六月二六日判決によって明快に判断されたところである。¹⁾

(1) 1)の解説に「Heiter, Aktuelle Rechtsprechung zu Fragen der betrieblichen Altersversorgung bei individual-rechtlicher Ausgestaltung, der Betrieb 1991, S. 165

五 総 括

以上のべたところの、労働者を被保険者とする団体生命保険における、団体的同意をもってする被保険者の個別的な書面による同意(承認 *Einwilligung*)の省略にかかわるドイツにおける法制度上および実態上の構造的仕組みは、日本における団体生命保険と比較して日本の立場から要約すれば、次のようになるであろう。第一に、往年はともかく、企業(事業所)内高年齢者援護法の施行後の現代においては、パートラを含む企業(事業所)内高年齢者援護の労使関係上の規範体制の存在を前提としている以上、団体生命保険の保険金の受取人は被保険(労働)者の遺族である(第三者への給付の約定。独民法三三〇条、独保険契約法一五九条以下)。この規範体制は労使関係上の課題であって保険契約関係上のそれではないがゆえに、特に事業所内労使関係における雇主企業には、事業所組織法に基づく細かい説明、討議、決定、周知の手続が必要であり、これをへてのみ雇主企業は、保険契約者として保険者(会社)に保険契約上の手続をすませることができるのである。

第二に、保険契約者である雇主企業が、他人(労働者)の生命(死亡)を保険にかけること自体、前述第一記述の前提をふまえた上で、なおかつ被保険者の同意が必要なのであって、前述第二記述の法体制によって、被保険者

の同意が日本商法六七四条一項但書のように不要とされ抹消されるわけではない。

第三に、この第一と第二の前提を置いた上で、第二の同意は、パートらを含む事業所内全従業員の評議会による団体的同意をもって足ると解するのがドイツにおける多数説ゆえ、日本におけるように、前述第一および第二の前提を置かずに保険契約者である雇主企業が保険金を取得することについて、雇主企業（の代表取締役）の——いかなる団体か不明の——「団体的同意」があれば、あるいは雇主から従業員集団代表への意見聴取または通告という同意とはいえないものさえあれば可とするようなものとは、全く構造的 성격が異なるのである（ドイツにおいてもこの種の団体なるものの性質につき理論上の争いがないではない）。

第四に、災害（障害）保険においては、保険契約者の自己勘定のそれである場合にのみ被保険者である労働者の個別的書面同意が必要ゆえ（ドイツ保険契約法一七九条以下）団体的同意はこのレベルで考えられるとしても、この事は保険金または保険金相当額の受取人は援護法上被災者であることを左右したり否定するものではない。

以上要するに、団体的生命保険における福祉も同意も、ドイツと日本とで法構造上も実態上も異なっており、また同意の基盤も組織も重味もドイツと日本とで異なるのである。⁽¹⁾

(1) 本稿は本年報前号一頁以下所収の拙稿の続篇ともいうべきものである。

なお、本稿執筆にあたり特に参考にした文献ないし参考に価するそれは、ドイツ保険契約法についての概説書のほか次に記すようなものである。

Blomeyer/Otto, BetrAVG (1984)

Hüttemeier, Aufgaben, Bedeutung und Probleme der betrieblichen Altersversorgung, Der Betriebsrat 1986, S. 7

Schoden, Die betriebliche Altersversorgung 2. Aufl. 1986

Höfer/Reiners/Wust, Betr AVG, 3. Aufl. (1992)

Schoden, Betriebliche Altersversorgung, Der Betriebsrat 1990, S. 1 und 25

Steinmeyer, Betriebliche Altersversorgung und Arbeitsverhältnis (1991)

Molkenbur/Rosmanith, Mitbestimmung des Betriebsrats und Betriebsvereinbarungen in der betrieblichen Altersversorgung, AuR 1990, S. 333

Heither, Rechtsprechung des BAG zur Beteiligung des Betriebsrats bei der Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung, DB 1991, S. 700

Heither, Aktuelle Rechtsprechung zu Fragen der betrieblichen Altersversorgung bei individualrechtlicher Ausgestaltung, DB 1991, S. 165

Blomeyer, Deutsche betriebliche Altersversorgung im internationalen Vergleich, DB 1988, S. 1748

Heubeck, Reform der gesetzlichen Rentenversicherung——eine Herausforderung für die betriebliche Altersversorgung, BB 1989, S. 709

Schumann, Wie sicher ist die Betriebsrente?, DB 1990, S. 2118 und 2165

Griebeling, Arbeits- und insolvenzrechtliche Probleme zur Unterstützungskasse, DB 1991, S. 2336

Höfer/Küpper, Betriebsrentengesetz in den neuen Bundesländern, DB 1991, S. 1569

Ahrend/Rößler, Betriebliche Altersversorgung——Aufgaben und Bedeutung, AuA 1992, S. 19

Heither, Möglichkeiten und Grenzen der Änderung von Zusagen auf betriebliche Altersversorgung, BB 1992, S. 145

Schaub, Die Mitbestimmung des Betriebsrats in der betrieblichen Altersversorgung, AuR. 1992, S. 193

[参考] BAG……Bundesarbeitsgericht

BetrVG……Betriebsverfassungsgesetz

以下に示す企業法理上の諸概念は労働法上の固有機能(記号)

|||||

ドイツにおける企業内福祉に関する生命保険法上の団体的同意(同意)

三四

BetrAVG……(Gesetz zur Verbesserung der betriebliche(n) Altersversorgung

AuA……Arbeit und Arbeitsrecht (労働法に類。以下同)

AuR……Arbeit und Recht

BB……Betriebs—Berater

DB……Der Betrieb